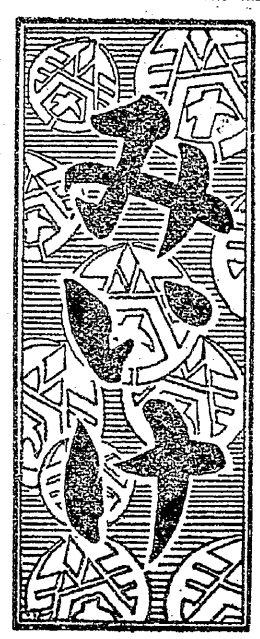

発行所
三池炭鉱労働組合
大牟田市不知火町2
電話 3033 7140番
編集兼発行人　平島 敏治

十一社無期限ストに突入
長期でねばりづよく
三井・杵島は企業整備反対闘争

炭労は期末手当闘争で北炭を重点スト支部として指令を出し七月十六日、二万二千円で妥結した。そこで今後各社の期末闘争および四社をはじめとする企業整備反対闘争を、どうすすめるかについて炭労では中央闘争委員会を開き、検討した結果、二十五日以降、三井・杵島を除く無期限ストを決めると同時に、今後どのように首切りや賃下げに対処して行くかの基本方針を第八五号指令として出した中闘委として上京していた清池次長はこの指令の消化と説明のため急遽三池に帰り、次の通り説明を行った。

白紙撤回で対決

問　北炭を期末手当の重点スト支部に指令した理由については、前回説明をうけましたが、二万二千円で妥結した情勢の判断はどのようにされたのですか。

答　第一に前年同期（二万一千円）を上回り、前期（二万二千円）と同額であり、つぎに現段階では無期限ストライキをうつたとしても、これ以上獲得されないだろうと判断して妥結した。また、北炭を除く各社の実状からいつて二万二千円で妥結するのが限界だろうと判断した。

問　四社の企業整備反対闘争はどうなつているのですか。また、炭労としてはこんごどのような闘いの指導をしようとしているのですか、その実情とこんごの闘いについて……。

答　実情は四社が四月十日から勇退募集を強行した。その中で古河約八七名（九州）、三菱約七七〇名の応募者がでた。三菱は七月十八日の交渉で入替採用・減耗補充については長計協定通り実施していくとの修正案が会社側からだされた。

住友と新別は勇退募集強行を会社が撤回している。そして住友では二十日以降に組合と話合うことになつたが、あくまでも企業整備の意思があることは変りがなく、ただ勇退募集強行は撤回して話合うことにしている。こんごの指導方針として、(1)勇退者募集における生産計画、労務計画の提案にたいしては、原則として配置転換に反対し、労働強化を排除する中から人員充足を闘いとる。(2)こんど勇退募集が実施されたり、企業整備を行おうという他の資本に対しては、白紙撤回で対決し闘うことになつた。

期手か企反闘争か

問　期末手当闘争で三井や杵島は別の闘いを組むような情報がありますが、どんな闘争路線ですか。

答　北炭を除いた十三社のうち十一社に対する期末手当団交の過程からみると、二万二千円はだせないがいくらかださなければならないだろうという表示はあつている。三井、杵島に対しては、期末手当どころではないという企業整備を含んだ考え方がある。

そこで以上の点から判断すると十一社の闘いは期末手当という路線の闘いで対決する方が正しい。三井、杵島の場合は企業整備反対の闘いとして闘争をはつきり組まなければ、勝利をおさめることはできないということで、性格があきらかに違つてきている。

独走も覚悟せよ

問　三井、杵島は期末手当闘争では多分に遅れる可能性があるが炭労は、三井・杵島をどのようにしようとしているのですか。一万円のカンパ対策はどうですか……。

答　企業整備としてうけとめるということになれば、十四社の統一闘争で三井・杵島が闘いをやめるのが原則である。しかし、攻撃をしかけられた資本、支部が長期かつ粘り強く闘う決意をもつて独走を許せざる闘いを行わなければ、今次闘争に対する対決の途はない。同時に十四社が三井にかけられた闘いは、直ちに自分の支部に攻撃としてかけられてくるという認識に立たなければならない。

以上のようなことから、三井闘争に対しては三井の組合が闘うと同時に、十四社がこれを包んで闘うという方針を確立した。つぎにカンパだが、三井・杵島が越冬を期して闘かわなければならないという方針の中から一人一万円の越冬資金を融資してその利子は十四社が負担（カンパ）することにしている。

問　七十三号指令と八十五号指令の違つてきたところは、どの点でですか。

答　七十三号指令は企業整備をうけている四社に対しては、同時解決という方針に立つている。それは四社の期末手当も三井の期末手当も相当困難にそして長期になるだろうという分析に立つている。ところが、さいきんでは三井と杵島を除く他資本はある程度までだすとの意思表示がされている。三井の場合は全然ださないというふうに情勢が変つてきた。これが違つてきた点である。

会社の出方で戦術強化

問　三井・杵島を二十五日に二十四時間、いごは一週一回の時限ストがやられるが、これは手ぬるいし無駄のような気がするが

答　二十五日に期末手当闘争で十一社が無期限ストに突入する。三井・杵島は企業整備反対闘争ということで闘う場合は、四社以上の闘う決意が必要である。しかも到達闘争で闘う意味では一斉スタートにもなり、また今次闘争の重要性を組合員に認識させる意味においても、二十五日の闘いは十三社一斉に突入するということが必要である。また、一時間五十分ストは一見手ぬるいようであるが、生産現場における職場闘争・大衆行動を高度におしすすめることによつておりなす成果は相当大きいし、長期かつ粘り強い闘いになる。こういう意味でこの戦術以外には考えられない。

しかし、こんご一時間五十分ストの強化については、会社の出方しだいによつてはありうるしまた十四社の統一闘争も当然ありうることも確認している。

期手は本当に越冬（三井 杵島）
ギリギリ迄来た企反闘争

七月九日、三菱・住友・古河の三社はそれぞれの企業連にたいして「勇退者募集を行う」旨の通告を行い、一方的に強行する態度を明らかにしたので、各企業連は強行撤回の申入れを行うとともに戦術委員会に報告した。戦術委員会は各地方本部に対し、会社の強行を阻止する具体的な行動を各支部に指示することを指令、地方本部派遣中闘、指導委員の協力を得て下部体制の点検、強化（住炭連は四八時間スト決行）に努力したが、一八日現在、企業連の調査報告によれば、三菱（約七七〇名九州のみ）の応募者を出すに至つた。

現時点における各社の態度は大要つぎのとおである。

三菱　(1)勇退募集の措置は十五日をもつて打切る。(2)入替採用減耗補充については長計協定どおり山元で協議する。(3)人替採用の運用については来週炭連と協議したい。(4)勇退後の配置転換については山元で協議する。(5)操業計画は、決定次第山元で説明する。

住友　七月九日、会社は住炭連に対し「十四日以降当分の間、一方的に希望退職募集を行う。勇退募集が一〇〇〇人に充たない場合は指名解雇、閉山も考えている」という申入れがあり、住炭連としては十四・十五日四十八時間ストに突入十五日の団交で、(1)企業の体質改善を行う考えには変りがないが、七月九日の通告は十六日以降撤回する。(2)今後別の方法で円満解決を期して新提案する。

古河　十七日の団交で古炭連は会社に対し、十七日以降は勇退募集を打切ることと勇退者の復元をせまつたが、具体的態度を明らかにしなかつた。

雄別　十八日の団交で(1)希望退職について組合の諒解を得るまでは一方的強行は行わない。(2)他の議題について組合の諒解を得るまでは一方的強行は行わない。(3)越冬体制確立のため、三井・杵島に対して一人当り一万円の融資を行う。(4)融資の労金利子については、十四社の全体カンパで処理する。

一萬円融資で闘う

期末手当闘争は北炭を重点スト支部に指令し、無期限ストライキを背景に強力な交渉を行つた結果、二二・〇〇〇円（うち税ぬき一・七〇〇円）で諒解点に達したので第二〇回中央闘争委員会の決定にもとづき、七月十七日、十三社いつせいに到達闘争を行つた結果、三井・杵島を除く十一社は「二二・〇〇〇円」はだせないと、額の面で炭労に抵抗の意志統一がなされており、単純な期末手当闘争に終始する状態にある。

一方、三井・杵島は「支払い賃金の資金ぐりさえつかないのに、期末手当などとても……」と、その回答にもあらわれているように、他の十一社とはあきらかに区別される。

三井が当面している、賃金遅払いの撤回、期末手当を闘うことは、好むと好まざるとにかかわらず、必然的に企業整備と関連し、三井は会社がすでに用意しているであろう第二次合理化案と、杵島は現在提案している合理化案と対決しないし解決はあり得ない。

したがつて指令第七三号の十四社期末手当の同時解決の方針は、炭労の意志とは別に、実態から修正せざるを得ない状態にある。

したがつて七三号指令で十四社同時解決を基本とした期末手当闘争の路線については、これを修正し越冬の完全な態勢をもつて長期に統一闘争をもつて推進する。

以上の判断から、三井・杵島の具体的闘争戦術路線として、

(1)職場闘争、大衆行動をもつて生産点に対決するとともに、二十五日二十四時間ストライキ、以降は一週一回（毎週水曜）一時間五十分の時限ストをもつて闘う。

(2)闘争の進展状態のなかで炭労統一行動（スト含む）として組織する。

(3)越冬体制確立のため、三井・杵島に対して一人当り一万円の融資を行う。

(4)融資の労金利子については、十四社の全体カンパで処理する。

三井　六〇％支払いについては、支払い日の関係もあり、分割払いはあくまでも反対であるとの方針のもとに、生活を維持するため一応受取り、第二次企業整備案に対処する。

杵島　会社は七月九日資金計画および企業再建に関する協議申入れを行つてきたので、ただちに炭労に報告、指示を求めてきた。

(1)七月十日、会社は資金不足を理由として賃金遅払いを提案、炭労中執が交渉に参加、大衆動員を背景として強力な団体交渉を行つた結果、所定支払い日（十三日）は八九％、残額一一％は二三日に支払うことを確約させた。

(2)ついで七月十六日、経営協議会でつぎのように企業整備案を提案してきた。

イ、出炭回復対策
ロ、かねとりの懸案事項、その他
ハ、福利厚生に関する事項
ニ、人員に関する事項

ニュースカーの上に乗つた杵島の会社幹部

前進
敵の「マス・コミ」はいよいよ激化している

二十日、三鉱連大会対策の中央委員会終了ど（午後〇時三十分ごろ）組合本部やわれわれの職場に対して、ヘリコプターからビラがまかれた。

商店の「夏季大売り出し」の宣伝かと思つたら、さにあらず。炭労、三鉱労組に対する中傷のビラである。さきに三川鉱での抗議には盗聴機、こんどはヘリコプターと、会社もさかんに新兵器を使いだしてきた。

「大牟田を亡ぼす炭労の気狂いスト」と書かれているが、われわれが大牟田を亡ぼすようなことをやつただろうか。一二三日の闘いは、われわれの闘いは、つねに失業者をすくなくする「生活と権利、首を守る闘い」であつた。

それどころか昨年来、期末手当を年内に支払わないという会社の態度に部分スト強行就労をやつたそのとき商店の人たちは、われわれの闘いには反対し「もし年内に期末手当が出なければ商店の三分の一は倒れる」とさわいだが、闘いの結果、年内支給となつた。大牟田の商店を救つたのは労働者である。

ほんとうに大牟田市民のためになつているのは誰かを知るべきである。

しかし、闘争がはげしくなるとかならずこの種のビラ、または飯塚からの封書等がくる。それはなぜか。労働者が会社と対等に闘う力のないとき、会社が絶対に優位な力関係にあるときはこの種の必要はない。しかし、労働者の組織が強固になれば、あらゆる「マスコミ」を総動員して攻撃をかけてくる。そして、労働者を労働に追い込もうとするのが彼らの本質である。

そのひとつの手段として、つねに組織の分裂を策してくる。指名解雇のときは（一二三日の闘い）指名解雇者いがいの人には「あなたは将来三井鉱山のために一生懸命働いてください」という手紙を出した。これは解雇者と非解雇者の分裂工作である。

組合員間の分裂、執行部と組合員との分離など、これらは敵の常とう手段である。

また「指導者はホクソ笑んでいる」というが、指導者がホクソ笑んだ理由は何か。ちよつと見当がつかない。役員も組合員である以上、組織が破壊され弾圧されて自分だけよくなる理由はあるまい。あるいは、いま直ちに社会主義革命ができるという無知な役員は組合員が選ぶまい。三鉱労組だけで社会主義革命ができると考える者がいない以上、いまみんなが真剣になつているのはどうして組合員の生活と権利を守るかにある。

会社は昨年、機械化団交にも「首切りはやらない」と約束した。四月の合理化協定では、社長が「二度と同じメンバー（同じ会社幹部のこと）でみなさんに迷惑はかけません。あとはいつさい会社の責任です」と文書を読みあげたのに、二カ月もたたずして賃金の分割払いを出してきた。いまは首切り、指名解雇さえチラホラしている。

戦後われわれは、つねにダマされつづけてきた。かつては三万人いた組合員が、いまは半分になるまで首切られてきた。本当に生活を守るためには「団結」いがいにないことを十年の歴史のなかで体験した。第三者に首を守つてもらつたこともない。

自分の首は労働者の階級的な同志愛、組織以外に守つてくれるものはない。まして今回の闘いは「敵よりの攻撃である」ことを忘れてはならない。

十一月の大臣、大将の胸に光るは何ですエ。金し勲章？イエイエ違います。可愛い兵隊のしやれこうべ

木下尚江

明治時代の社会主義運動の先駆者の一人